

# A importância do treinamento empresarial para a formação de empreendedores: um estudo com base no EMPRETEC-AMAPÁ

Robson Antonio Tavares Costa<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Doutor em Gestão Empresarial pela Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, UTAD, Portugal, Mestre em Economia Empresarial pela Universidade Candido Mendes e graduado em Ciências Gerenciais pelo Centro Universitário do Estado do Pará. Professor do Curso em Administração da Universidade Federal do Amapá, Brasil. E-mail: ratcosta@gmail.com

**RESUMO:** Este artigo tem como objetivo identificar e analisar o valor dos treinamentos empresariais como ferramenta de formação de empreendedores para a abertura de micro e pequenas empresas, capacitação e para o bom desempenho empresarial, inclusive entre o público jovem. Historicamente, a formação do empreendedor é tida como instrumento de ensino e aprendizagem, mas sua eficácia não é comprovada em função da falta de acompanhamento no mercado de trabalho dos que se submetem a esse tipo de aprendizagem. Diante disso, a presente pesquisa tomou por objeto de estudo o acompanhamento realizado no ano de 2011 e 2012 dos participantes do Empreendimento Tecnológico – EMPRETEC - 2010, promovido pelo Serviço Brasileiro de Apoio a Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE, na cidade de Macapá, estado do Amapá, cujos dados estão contidos na publicação "Impacto do Treinamento EMPRETEC nos participantes Macapaenses", e se apresentam sistematizados neste artigo. A metodologia utilizada é a da comparação do desempenho dos participantes do treinamento, antes e depois dele. O resultado mostrou que o quantitativo de empresas abertas e sua formalização mais que dobrou quando comparado ao número de empresas existentes antes do treinamento.

**Palavras-chave:** Empreendedorismo, Treinamento, Desenvolvimento Humano, EMPRETEC.

## Importance of corporate training for entrepreneurs training: a study based on EMPRETEC-AMAPÁ

**ABSTRACT:** This article aims to identify and analyze the value of business training as entrepreneur training tool for the opening of micro and small enterprises, training and the good business performance, even among the younger crowd. Historically, the formation of the entrepreneur is seen as a teaching tool and learning, but its effectiveness is not proven by the lack of monitoring the labor market of those who undergo this type of learning. Therefore, the present study took as an object of study monitoring conducted in 2011 and 2012 participants Technological Enterprise - EMPRETEC - 2010, promoted by the Brazilian Service of Support for Micro and Small Enterprises - SEBRAE in the city of Macapá, State Amapá, whose data are contained in the publication "Impact Training EMPRETEC in participating Macapaenses", and have systematized this article. The methodology used is the comparison of the performance of the participants of the training,

before and after it. The result showed that the quantity of public companies and their formalization more than doubled when compared to the number of companies before training.

**Keywords:** Entrepreneurship, Training, Human Development, EMPRETEC.

## 1 INTRODUÇÃO

O empreendedorismo é fator preponderante na geração de emprego e renda e no fortalecimento da economia de uma determinada região. Segundo [Portela et al., \(2006\)](#), a criação de pequenas empresas é, cada vez mais, encarada como modalidade de ativação da mão-de-obra desempregada e uma forma de reduzir a sua dependência dos sistemas de proteção social pública.

Porém, de um modo geral os estudos acerca do empreendedorismo têm se desenvolvido em torno do indivíduo e de suas qualidades subjetivas, como saber trabalhar em equipe, ser visionário e correr riscos calculados, como requisitos para ser um empreendedor bem sucedido, não dando a devida importância ao conhecimento de técnicas empresariais, a exemplo de plano de negócios, elaboração de preço de venda de produtos, gestão de cargos e salários, relatórios financeiros, entre outros.

A busca por definir o perfil do empreendedor fundamentou pesquisas de teóricos da área econômica e do comportamento humano. Para os primeiros, o foco do empreendedorismo está no produto, e os consumidores são estimulados a sempre querer coisas novas conforme a imposição do empresário. Segundo [Schumpeter \(1976\)](#), apud [SAY, 1983](#)), a inovação surge aí como um dos principais atributos ao empreendedor. Já para os comportamentalistas ou behavioristas o foco está na personalidade e no comportamento do indivíduo, onde se exprimem atitudes criativas e intuitivas tais

como: liderança, motivação, organização, visão de lucro, entre outras. Tais estudos, contudo, como reflexo da evolução mercadológica passaram a considerar também treinamentos voltados para auxiliar o indivíduo no desenvolvimento das características diferenciadas, dentre estes estudos destacamos: [Souza e Fracasso \(2006\)](#), [Filion \(1999\)](#) e [McClelland \(1972\)](#).

Segundo [Hartman \(2006\)](#) a atitude empreendedora é a autonomia para agir, liderar, trabalhar e a capacidade para assumir riscos. Para [Souza e Fracasso \(2006\)](#), é a predisposição aprendida ou não para agir de forma inovadora, autônoma, planejada e criativa. Em ambos os casos o empreendedorismo está relacionado à abstração do ser humano diferente e especial por natureza, sendo ignorado o fato de que este ser humano precisará voltar ao cotidiano da vida real e gerenciar seu empreendimento.

Os fatores da personalidade que caracterizam os sujeitos empreendedores como pessoas que conseguem enxergar oportunidade onde outros não conseguem, são comumente explorados no meio acadêmico científico. Contudo, se ser empreendedor é uma característica genética, os empreendedores não precisam de mais nada para serem bem sucedidos.

Busca-se nesta pesquisa mostrar que o treinamento empresarial na formação de habilidades e competências gerenciais é condição imprescindível para o desenvolvimento e manutenção de uma empresa, pela capacidade de promover uma interação entre o aprendizado nas dimensões afetiva

e cognitiva, proporcionando uma absorção do conhecimento pleno. O uso de treinamentos empresariais permite uma visão multidisciplinar, dando ao participante a oportunidade de desenvolver uma visão holística da estrutura organizacional.

Segundo [Orlandeli \(2001\)](#), em trabalho desenvolvido por meio da avaliação da aplicação de treinamentos simulados no processo de ensino em universidades dos Estados Unidos, há vantagens no uso destes; entre elas, a maior fixação dos conceitos apresentados no treinamento, quando comparados com a aplicação de estudos de caso e com métodos tradicionais de ensino, como aulas expositivas, usados isoladamente. Além de favorecer o aprendizado, os treinamentos se destacam no ensino da Administração geral e no desenvolvimento futuro da vida profissional dos indivíduos que se envolvem nesses processos.

Como objeto de estudo, a fim de comprovar os efeitos dos treinamentos na formação de empreendedores, tomamos por base os dados extraídos da pesquisa do SEBRAE-AP "Impacto do Treinamento EMPRETEC nos participantes Macapaenses", que acompanhou participantes do EMPRETEC nos dois anos subsequentes ao treinamento. Os resultados do acompanhamento foram creditados à carga teórica e prática que o EMPRETEC, em sua filosofia metodológica com foco na figura do empreendedor, coloca no decorrer do processo, o que fornece ao aluno participante o "diferencial" no mercado competitivo.

Esse artigo pretende servir como um argumento a mais no sentido de que se desenvolvam mecanismos que estimulem os alunos a abrir seu próprio negócio, a serem donos de seu próprio destino, e a deixar de pensar automaticamente em se formar pelo

simples objetivo de conseguir um bom emprego ou passar em um concurso. Com isso, eles acabarão gerando melhores oportunidades até para aqueles que não vierem a se dedicar ao empreendedorismo.

Os jovens que estão entrando no mercado de trabalho encontram limitadas oportunidades de trabalho formal, a regalia e segurança de um emprego com carteira assinada cada vez mais em desuso, muito pela própria falta de qualificação do candidato a emprego, e muito também pelos pesados tributos que este tipo de contratação gera ao empregador. A oportunidade no mercado brasileiro está na atividade empresarial, apesar de todas as dificuldades.

## 2 EMPREENDEDORISMO E O DESENVOLVIMENTO HUMANO

O tema formação de empreendedor exige uma abordagem holística, merecendo um amplo aspecto nas diversas abordagens econômicas, psicológicas e social, tendo em vista que este é um tema multidisciplinar, isto possibilita ao pesquisador voltar seu estudo não só ao apanhado histórico do tema como também a essência de sua filosofia e a ciência inclusa no mesmo, dando aos pesquisadores a real noção das necessidades individuais e gerais e permitindo a visualização de que as mesmas são inseparáveis e força motriz de tudo que inspira o homem.

Ao se estudar sobre o tema empreendedorismo é comum se fazer um referencial teórico profundo a respeito de conceitos, ou mesmo sobre a evolução histórica deste conteúdo. Para entender com maior propriedade o empreendedorismo, devemos entender melhor a pessoa do empreendedor,

para isso é necessário um estudo de suas atitudes e comportamentos.

No decorrer de séculos inúmeras teorias sobre o estudo do comportamento e evolução do ser humano foram discutidas e a cada século estas foram progredindo e modificando a forma de pensar o comportamento de acordo com a percepção de novos acontecimentos. Um bom exemplo é o pensamento cartesiano dos séculos XVII e XVIII que hoje é considerado limitado em comparação com o pensamento atual.

Quando analisamos os pensamentos dos principais ambientalistas tais como: Kurt Lewin, Duglas McGregor, Herbert Simon, Rensis Likert, Chris Argyris e J.G. March e dos principais estruturalistas tais como: Max Weber, Robert Merton, Philip Selznick, Alvin W. Goldner, Richard H. Hall e Nicos Movzelis, que pautaram sua discussão na tabula rasa, estes, em seus estudos, afirmavam que nada existia na mente de um ser humano que não houvesse passado pelos sentimentos, mas ao longo do tempo foram considerados teóricos simplistas em suas explicações. Esta corrente deu origem aos teóricos behavioristas com a teoria do reflexo condicionante que relaciona a influência das experiências no comportamento aprendido.

Por outro lado, a corrente denominada gestaltistas ou inatistas atribuíam a prioridade de seus estudos à percepção, e que esta era a categoria base para explicar o indivíduo. A mais importante linha de pensamento da teoria ambientalista behaviorista, inspirada no comportamento humano, é considerar que o meio determina o sujeito, ou seja, o ser humano é fruto do meio em que nasce, cresce e reproduz. Enquanto que as demais correntes inatistas ou aprioristas, idealistas, humanistas, gestaltistas, credi-

tam que o ser humano é responsável por determinar o ambiente.

A evolução dos estudos do comportamento humano e do meio o qual ele vive e a transformação do mesmo dentro deste ambiente fazem surgir outra corrente de pensamento denominada interacionistas ou construtivistas, liderados por Piaget e Luria, Leontiev e Vygotsky. Nesta corrente a caracterização do ser humano está na sua interação com o meio em que vive. As relações humanas são o foco no comportamento e na evolução deste como agente de transformação do meio e de si mesmo.

A teoria construtivista se apropria de inúmeras teorias passadas que retratam e estudam a evolução do ser humano e suas percepções com relação ao meio em que vive, trazendo à tona uma abordagem mais flexível na interlocução atual do estudo do ser humano, que passa a ser denominada como psicologia da aprendizagem, esta tem como foco os motivos que levam o indivíduo a apresentar um novo comportamento. Já os teóricos citados anteriormente concentram suas pesquisas no estudo dos indivíduos em suas faixas etárias, ou seja, ao longo de sua vida e por isso são considerados desenvolvimentistas.

É importante salientar que tanto na pedagogia quanto na psicologia devem ser observadas as crenças e os valores para se construir o processo de ensino e aprendizagem, e estes, por sua vez, interferem diretamente nas práticas ou ações resultantes.

Concomitante aos estudos do comportamento humano e sua inter-relação com o meio, surge, na década de 1950, a ciência cognitiva a partir da junção de diferentes teorias de várias áreas do conhecimento, tais como: psicologia, filosofia, antropologia entre outras. A teoria cognitiva surge fa-

zendo relação entre o corpo e a mente e relata que para se fazer evolução no comportamento e em seu entendimento é preciso conhecer a mente e principalmente entendê-la para assim entender o comportamento humano.

Para [Freud \(1978\)](#), o caminho do inconsciente é quem realmente determinará o rumo dos homens e é também quem determina o mal no construto de sua própria civilização. O autor considera o processo analítico como uma terapia interminável devido ao constante surgimento de novos conflitos na sociedade moderna.

Conjuntamente a estes movimentos científicos do estudo do comportamento humano e de sua evolução com o meio em que vive, surgem teóricos com foco no pragmatismo e nos cenários mercadológicos. Entre as correntes podemos citar os economistas que têm considerado o fenômeno da iniciativa empreendedora como uma decorrência inevitável da presença ou ausência de certas características estruturais da economia. Os psicólogos e antropólogos, como visto anteriormente, costumam considerar o comportamento empreendedor como uma consequência de predisposições genéticas ou como resultado de processos de socialização de longo prazo.

Neste sentido, para [Filion e Bourion \(2008\)](#), os enfoques sobre o tema empreendedorismo são o econômico, com destaque para [Schumpeter \(1976\)](#), o economista tem como base para sua teoria a premissa da inovação para caracterizar um empreendedor, o rompimento com o velho, a criação do novo e principalmente o rompimento e criação para o desenvolvimento. Para ele, o empreendedor é o responsável pela transformação econômica. Em [Schumpeter \(1976, p.47\)](#):

Entendemos por “desenvolvimento”, portanto, apenas as mudanças da vida econômica que não lhe forem impostas, mas que surjam de dentro, por sua própria iniciativa. Se se concluir que não há tais mudanças emergindo na própria esfera econômica, e que o fenômeno que chamamos de desenvolvimento econômico é na prática baseado no fato de que os dados mudam e que a economia se adapta continuamente a eles, então diríamos que não há nenhum desenvolvimento econômico. Pretenderíamos com isso dizer que o desenvolvimento econômico não é um fenômeno a ser explicado economicamente, mas que a economia, em si mesma sem desenvolvimento, é arrastada pelas mudanças do mundo à sua volta, e que as causas e, portanto, a explicação do desenvolvimento devem ser procuradas fora do grupo de fatos que são descritos pela teoria econômica. (...) O desenvolvimento, no sentido em que o tomamos, é um fenômeno distinto, inteiramente estranho ao que pode ser observado no fluxo circular ou na tendência para o equilíbrio. É uma mudança espontânea e descontínua nos canais do fluxo, perturbação do equilíbrio, que altera e desloca para sempre o estado de equilíbrio previamente existente.

Por tanto, na visão dos economistas é o produto que inicia a transformação do meio econômico, e os consumidores são educados por esta mudança no produto e na sua produção, ou seja, o consumidor é um fruto do consumo e se adapta conforme a imposição deste mercado, os consumidores são educados a sempre querer coisas novas conforme a imposição do empresário.

Outro foco é o comportamental. [Filion e Bourion \(2008\)](#) citam como autor referência McClelland, segundo o qual:



O empresário é uma pessoa que organiza e mantém um negócio, arcando com os riscos por visar lucros. É alguém que exerce algum controle sobre os meios de produção, produzindo mais do que pode consumir, a fim de vender ou trocar a sua produção por renda individual ou familiar.

[McClelland \(1972, apud TOMECKO, 1992, p. 03\)](#), o autor afirma em seus estudos que o ser humano é conduzido por uma necessidade de autorrealização e esta necessidade conduz a sociedade e a economia como um todo, e que esta realização é intrínseca a cada ser humano e geralmente está ligada à realização de algo difícil e que tem grande valor para a sociedade.

Em uma visão geral, enquanto que os economistas tendem a alinhar empreendedorismo a fator de inovação, a vertente comportamental tem como foco o empreendedorismo como característica criativa e intuitiva. Porém, ambas as correntes comungam, em consequência de suas hipóteses, com a ineficiência dos treinamentos com foco em comportamento humano para formação de características empreendedoras no curto prazo em um indivíduo ou em uma sociedade.

Em virtude do posicionamento destas correntes tradicionais que identificam o fenômeno do empreendedorismo como uma consequência genética, ou mesmo como uma variável apenas econômica, por um período muito extenso, a administração científica se viu na falta de estudos focados ao desenvolvimento das habilidades e competências empreendedoras, e tratou o estudo do empreendedorismo como um fenômeno natural, o diagnosticando como característica genética, as quais denominava de características empreendedoras ([HAR-](#)

[VEY, 2002](#)). Para [Filion \(1999\)](#), traçar o perfil do empreendedor por meio de suas características é tão importante que esta poderá ser a linha mestra que ajudará os empreendedores a de fato identificarem as características que devem ser aperfeiçoadas para obter sucesso em suas empresas.

O crescimento dos mercados locais nas últimas décadas, a globalização, a inovação tecnológica e a necessidade de estar sempre à frente no cenário competitivo, está fazendo com que os autores enxerguem o empreendedorismo como um estudo multidisciplinar e tratem o tema de forma muito mais abrangente e dinâmica. Segundo [Harvey \(2002, p. 140\)](#):

Pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado setor de serviços, bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas.

Assim, o impulso a esta reorientação se deve também à frustração generalizada diante do fracasso das intervenções estruturais e dos programas de crédito em alcançar as metas de desenvolvimento almejadas. Juntamente com esta frustração, desenvolveu-se o reconhecimento concomitante do papel crucial muitas vezes desempenhado pelo comportamento individual no sucesso ou fracasso de determinados empreendi-

mentos. Enquanto a maioria dos estudiosos reconhece a importância de fatores como hereditariedade, primeira educação, cultura e padrão preponderante de oportunidades para a geração do espírito empreendedor, a percepção do papel, da natureza e da relativa escassez da atividade empreendedora resultou em um crescente interesse em explorar a possibilidade de acelerar deliberadamente o seu desenvolvimento.

### 3 AS VERTENTES DO EMPREENDEDORISMO

Contemporaneamente, as características fundamentais do empreendedorismo encontram-se reunidas nas vertentes ou linhas de pensamento: Escola do grande homem; Escola das características psicológicas; Escola Clássica; Escola da Gestão; Escola da Liderança; Escola Intraempreendedora.

Segundo [Souza \(2005\)](#), a escola do grande homem sugere que o empreendedorismo é uma habilidade inata ao ser humano, intuitiva ou mesmo uma espécie de “sexto sentido” que acompanha o indivíduo desde o seu nascimento. Por sua vez, a escola das características psicológicas atribui aos empreendedores características como: valores, atitudes e necessidades únicas, que são os elementos da motivação do empreendedor, o que faz com que este aproveite as oportunidades.

Já a escola clássica, liderada pelo pensamento tradicional de Schumpeter, trata da figura do empreendedorismo diretamente ligada à inovação como característica principal do empreendedor. A escola da gestão refere-se ao empreendedor como o proprietário de uma empresa ou empreendimento econômico. Os autores definem o empreendedor na escola da Liderança como

um líder nato que tem capacidade de adaptação de acordo com as necessidades. E, por fim, a escola do intraempreendedorismo, que trata o tema como habilidade e competência empreendedora e retrata a importância destas para todo o complexo organizacional.

A evolução mercadológica, a livre concorrência e o pensamento estratégico advindo com o processo de mudança, tornou necessária uma forma de pensar o empreendedorismo e a formação de pessoas que não possuem qualquer “característica empreendedora”, mas não ao ponto de romper com a gama de conhecimento deixado no decorrer de décadas de estudo sobre o tema. A necessidade de empreender aliada ao estudo de técnicas de gestão voltadas para o sucesso do empreendimento, associados às novas tecnologias de comunicação e à evolução da informação, fizeram surgir teorias que pensam o empreendedor como uma pessoa que pode ser moldada por meio de um processo de aprendizagem.

[Salas e Cannon-Bowers \(2001\)](#), ao estudarem as pesquisas sobre treinamento e desenvolvimento humano na Annual Review of Psychology, verificaram que o estudo do empreendedorismo, enquanto formação por meio de treinamento, tem progredido significativamente, tanto em termos de ciência, quanto em prática de treinamento. Por conseguinte, as empresas estão cada vez mais empregando estes treinamentos, que contêm estudos de casos e dinâmicas interativas que modificam o motivacional dos que participam, visando sempre novas habilidades e competências individuais dos colaboradores.

No estudo de [Magalhães e Borges-Andrade \(2001\)](#), o treinamento pode ser visto como um instrumento administrativo de vital

importância para o aumento da produtividade do trabalho, também como um fator de autossatisfação do treinando, constituindo-se um agente motivador comprovado. Porém, quando o treinamento é focado no empreendedorismo a ênfase consiste basicamente em expandir os planos de negócio, as habilidades administrativas e as redes de contato dos aspirantes a empresário.

Embora poucos autores sustentem que o treinamento comportamental seja suficiente para gerar um aumento significativo, em quantidade e qualidade de empresários, muitos passaram a argumentar que esse treinamento constitui um elemento valioso e talvez necessário em quaisquer esforços dessa ordem. Essa argumentação tem em vista, sobretudo, os grupos que ainda precisam criar uma cultura forte e uma história própria, e lançar as bases do individualismo, da inovação e da atividade empreendedora.

Neste sentido, para [Filion e Bourion \(2008, p.61\)](#), nos programas de educação empreendedora:

Os elementos essenciais parecem ser o desenvolvimento da imaginação e da criatividade, bem como a habilidade de canalizar energia para os objetivos que o empreendedor quer atingir. (...) há uma diferença entre o treinamento para o empreendedor e o treinamento gerencial, enfatizando-se no segundo caso, as “habilidades para sonhos realistas”, mais do que as habilidades analíticas. O empreendedor necessita, ainda, de habilidades para se comunicar e estabelecer relações interpessoais. A educação para o empreendedor deve auxiliar o indivíduo, no seu desenvolvimento, pelo reforço de suas características diferenciadas.

Logo, estes fatores fazem surgir a neces-

sidade de explorar a possibilidade de acelerar deliberadamente o desenvolvimento das competências empreendedoras e mais especificamente focar o conhecimento e as habilidades para a gestão empresarial. Este conjunto de fatores faz com que surja uma nova linha de pensamento sobre empreendedorismo voltado para a formação por meio de treinamentos empresariais, de pessoas que sejam capazes de empreender e ter sucesso, gerando emprego, renda e fomentando a economia.

Segundo [Dornelas \(2002\)](#), qualquer indivíduo pode aprender o que é ser um empreendedor de sucesso. [McClelland \(1972\)](#) sustenta que é possível, com efeito, treinar para a atividade empreendedora, com a finalidade de realização do indivíduo como principal força motivadora do comportamento empreendedor.

Neste sentido, [McClelland \(1972\)](#) modificou formalmente sua tese para discorrer sobre a importância do ambiente sociocultural como variável culminante na formação do empreendedor e a importância do treinamento empresarial para reforçar as necessidades de realização, tendo como pontos principais na discussão a formação da personalidade empreendedora e até que ponto esta era uma característica inata e imutável. Em seus estudos, o autor reforça a hipótese de que as motivações empreendedoras estão sujeitas às mudanças muito mais que aos temperamentos, ou seja, sugere que os fatores sociais e ambientais, entre eles o treinamento, cumpram um importante papel ao incentivar motivos latentes, e que inclusive os treinamentos com o objetivo de formar empreendedores cumpram o papel de estimular a tradução de disposições mentais em determinados pa-



drões específicos de comportamentos humanos.

No livro de [McClelland \(1961\)](#), denominado *The Achieving Society* que foi base para seu trabalho que deu origem ao treinamento intitulado TMR “treinamento de motivação para realização” de 1972, o autor realiza sua pesquisa com inúmeras pessoas, inclusive de etnias e idades diferentes, em vários países, chega à conclusão que há uma relação entre a capacidade de realização e a característica de personalidade, a que chamou de “competências pessoais empreendedoras”. A pesquisa de [McClelland \(1972\)](#) continua atual, sendo o mais abrangente dos programas desenvolvidos com a intenção de formar empreendedores, e este já foi submetido a vários testes e avaliações.

Com o estudo de [McClelland \(1972\)](#) surgem inúmeros treinamentos focados em formar empreendedores, cuja ênfase consiste em expandir a visão do futuro empreendedor por meio da estruturação do plano de negócio, estudo focado das principais teorias da administração por meio de oficinas, e a implementação de estudos de caso práticos a fim de trazer ao aluno o pragmatismo da gestão empresarial e a formação de uma rede de contatos. Contudo, sempre se recorre às antigas discussões sobre os fatores intangíveis da personalidade e os comportamentais do empreendedor. Este fator fez surgir novas linhas de pesquisas aplicadas a métodos behavioristas de treinamentos empresariais que é um campo relativamente novo e que foi originário de países em desenvolvimento.

#### 4 METODOLOGIA

Os tipos de pesquisas utilizadas na elabo-

ração deste trabalho foram a exploratória e a descritiva.

A pesquisa exploratória “visa prover o pesquisador de um maior conhecimento sobre o tema ou problema de pesquisa em perspectiva”, e pode ser usada quando se quer atingir os seguintes objetivos, segundo [Vergara \(2009, p. 42\)](#):

- \* Familiarizar e elevar o conhecimento e a compreensão de um problema de pesquisa em perspectiva;
- \* Auxiliar a desenvolver a priori informações disponíveis relacionadas a um problema de pesquisa conclusiva a ser efetuada ou em andamento;
- \* Ajudar no desenvolvimento ou criação de questões de pesquisa relevantes para o objetivo pretendido;
- \* Auxiliar na determinação de variáveis relevantes a serem consideradas num problema de pesquisa;
- \* Classificar conceitos;
- \* Ajudar no delineamento do projeto final de pesquisa;
- \* Verificar se pesquisas semelhantes já foram realizadas, quais os métodos utilizados e quais os resultados obtidos;
- \* Estabelecer prioridades para futuras pesquisas.

Em vista do apresentado, no primeiro momento foi elaborada pesquisa exploratória em artigos científicos, dissertações de mestrado e teses de doutorado, sobre empreendedorismo, treinamento empresarial e desenvolvimento de pessoas, visando maior familiaridade com o problema proposto.

Em um segundo momento, a pesquisa foi descritiva ou explicativa. Segundo [Vergara \(2009, p.44\)](#), “pesquisa descritiva ou explicativa é uma exposição das características de determinada população ou determinado

fenômeno (...). Não tem, contudo, o compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora possa servir de base para tal explicação”.

Assim, esta pesquisa foi desenvolvida com objetivo de analisar a evolução ou involução das características de empreendedores de sucesso após o treinamento EMPRETEC. Para isso foi aplicado questionário ao final do treinamento pelo setor responsável por pesquisas da própria instituição mantenedora do projeto “SEBRAE-AMAPÁ”, onde foi estabelecido como objeto de estudo as turmas do EMPRETEC de 2010, quatro turmas de 30 alunos, onde consta uma população de aproximadamente 120 alunos que participaram do treinamento. O número de participantes da pesquisa foi igual ao número de respondentes do questionário e que recebeu a denominação de grupo amostral ou experimental, o qual foi estudado como referência para nossa pesquisa.

Todo o trabalho foi feito em forma de estudo de campo por meio de questionários estruturados não disfarçados, com o objetivo de avaliar o impacto do treinamento. O primeiro questionário teve por objetivo verificar a evolução ou involução temporal dos participantes com respeito a variáveis práticas empresariais, como natalidade e mortalidade de empreendimentos, faturamento e etc.

Após a aplicação do primeiro questionário de acompanhamento foi estabelecido como banco de dados os alunos do mesmo grupo anterior que responderam os questionários de acompanhamento aplicados pelo Centro de Pesquisa do SEBRAE-AP. Esta investigação teve início no segundo semestre de 2011 e encerrou no segundo semestre de 2012, portanto, os questionários de acompanhamento foram aplicados mais

duas vezes totalizando três aplicações denominadas de T0 ou questionário inicial, T1 ou primeiro questionário de acompanhamento e T2 ou segundo questionário de acompanhamento. O total de respondentes nas duas últimas fases foi de 72 alunos ou 60% da população.

## 5 ANÁLISE DOS DADOS

Participar de treinamentos com objetivos de estimular pessoas a abrir seu próprio negócio, pode ser a alternativa para o crescimento da natalidade de empresas? Será que as pessoas que participam destes tipos de treinamento abrem mais empresas? E estas empresas geram mais empregos após os empresários terem participado do treinamento? Estas e outras indagações serão discutidas nestas análises de dados.

Na análise do banco de dados referente à intenção de empreender ([Tabela 1](#)), o percentual de participantes que não possuíam empresa antes do treinamento (T0), seja porque nunca tiveram a intenção de abrir uma, seja porque planejaram primeiramente se capacitar, é de 57%, e destes, 43,10% nunca haviam pensado abrir um negócio próprio, ou seja, não tinham qualquer intenção de ser empreendedor. Porém, já no primeiro acompanhamento (T1) percebemos que após o treinamento 100% da amostra pesquisada passa a ter a intenção de empreender, e 18,1% ainda desejam adquirir mais experiência, por isso preferem esperar o momento certo.

Quando analisamos o parâmetro 3, na etapa final do acompanhamento (T2), percebemos que 97,2% da amostra pesquisada já possuíam uma empresa, ou seja, após participarem do treinamento EMPRETEC houve um aumento de natalidade de em-

presas na ordem de 54,1 pontos percentuais e é claro este fato não pode ser negligenciado.

Tabela 1– Intenção de empreender

Variáveis	Frequência			Percentuais		
V1	T0	T1	T2	T0	T1	T2
1-Nunca pensei em montar um negócio próprio.	31	0	0	43,1	0	0
2-Já pensei em montar um negócio próprio, mas prefiro adquirir experiência	10	13	2	13,9	18,1	2,8
3-Já possuo um negócio próprio.	31	59	70	43	81,9	97,2
Totais	72	72	72	100	100	100

Fonte: Elaborado pelo Autor

Os dados confirmam a eficácia do treinamento, no caso em estudo representado pelo EMPRETEC, que tem como objetivo principal desenvolver a “cultura empreendedora”, a vontade de empreender, o que confirma a argumentação de que os treinamentos com objetivo de formar empreendedores contribuem para desenvolver a propensão a empreender, depreende-se daí o entendimento de que o treinamento deve ter contribuído para a diferença em abertura de novas empresas.

Outro fator que foi demonstrado por meio do acompanhamento, e cujo desconhecimento até então era causa de preocupação entre os organizadores do EMPRETEC, ficou evidenciado, o da qualidade das empresas abertas. A pergunta era: até que ponto essas empresas foram iniciadas de forma consequente para que em pouco tempo não venham a ser fechadas? Analisamos esta questão por meio do fator formalização de empresas, levando em consideração que a saída da informalidade é atributo de qualidade da empresa e de me-

lhora significativa do perfil do empreendedor. Podemos considerar ou denominar este fenômeno de empreendedorismo consciente, pois o fato de um empreendimento passar de informal a formal leva este a recolher os tributos devidos e, por conseguinte, a contribuir para o desenvolvimento de sua região.

Os dados oferecidos na [Tabela 2](#) oferecem apoio adicional à hipótese de que o treinamento contribui para a formalização de novas firmas.

A amostra inicial da pesquisa (T0) demonstra que 27,8% dos participantes possuíam empresas informais antes do treinamento e que após ele, no acompanhamento “T2”, esse percentual cai para 5,6%, ou seja, um decréscimo de 22,2 pontos percentuais de empresas informais e ao mesmo tempo um crescimento na mesma proporção de empresas formalizadas, levando em consideração somente as empresas abertas antes da participação no treinamento.

Tabela 2 – Capacidade empreendedora

Variáveis	Frequência		Percentuais	
V1	T0	T2	T0	T2
1-Formal possui CNPJ	11	66	15,3	91,7
2-Informal não possui CNPJ	20	4	27,8	5,6
3-Não possui empresa	41	2	56,9	2,7
Totais	72	72	100	100

Fonte: Elaborado pelo Autor

Quanto à formalização total de empresas, percebemos que somente 15,3% das firmas abertas antes do treinamento eram empresas que possuíam CNPJ <sup>1</sup>, enquanto no tempo final 91,7% das organizações já estavam formalizadas, um crescimento de 76,4 pontos percentuais, excepcional no

<sup>1</sup> Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica.

que tange à retirada de empresas da informalidade, o que resulta no aumento da arrecadação tributária, em empregos formais e na geração de renda.

Note-se que originalmente dos 72 inscritos apenas onze declararam ter empresa formal aberta antes do treinamento. Como no último acompanhamento o total de alunos com empresa formal aberta era de 91,7%, é possível que das empresas já existentes apenas quatro ainda tenham prosseguido na informalidade e que a razão relevante, considerando apenas as empresas antigas, seja de 7,35 para 1. Em outras palavras, a razão correta é 7,35 para 1 se a empresa já aberta antes da inscrição permaneceu aberta até o fim do acompanhamento.

Além disso, o crescimento de empresas abertas formais foi de 76,4 pontos percentuais, enquanto o crescimento do número de empresas informais foi interrompido, ou seja, as novas empresas abertas já nascem na formalidade.

Esses dados, além de serem consistentes com a hipótese de que a participação no EMPRETEC estimulou a abertura de novas empresas, sugerem que o treinamento pode ter ajudado a desenvolver a capacidade de empreender com sucesso, daí sua relevância como instrumento de treinamento. Por fim, cumpre destacar que após participar do EMPRETEC a amostra gera, depois da avaliação inicial, 16,5 vezes mais empresas formais do que informais (66 de 4).

Portanto, os dados são claros na condução de que após a participação no treinamento a performance empreendedora da amostra, entendida neste artigo como a abertura de um empreendimento ou atividade econômica, é significativa.

Diante dos dados apresentados, é contundente a hipótese de que os treinamentos empresariais voltados a formar empreendedores são capazes de transformar o comportamento das pessoas que deles participam, sendo uma oportunidade de aumentar o número relativo de empresas abertas, de formalizar empreendimentos e contribuir para a melhora do seu desempenho, com efeitos na geração de renda e na continuidade e permanência desta no mercado competitivo.

A análise dos dados revela, ainda, clara mudança de comportamento das pessoas, que passaram a visualizar o empreendedorismo como uma nova oportunidade de investimento, comportamento este que se evidencia após o preparo pelo qual passaram antes de adentrar no mercado e buscar sua independência de forma consciente, com clareza de suas obrigações e dificuldades futuras.

Portanto, o Programa EMPRETEC cumpriu com seu papel na formação de novos empreendedores, sendo utilizado também como ferramenta de formação continuada de empresários com experiência no mercado em busca de novos conhecimentos, o que os torna cada vez mais competitivos no mercado em que atuam.

## 6 CONCLUSÕES

A proposta de desenvolvimento deste artigo, embora tenha abordado a bibliografia relevante, tendeu, desde o início, a aceitar os treinamentos empresariais, mais precisamente o EMPRETEC como importante veículo de formação e desenvolvimento de empreendedores nas salas de aula de universidades e em treinamentos de empresários.

Por meio de metodologia desenvolvida pela Organização das Nações Unidas, com direitos exclusivos no Brasil cedidos ao SEBRAE, o EMPRETEC conduz o participante à tomada de decisões estratégicas baseadas em finanças empresariais, marketing, venda e elaboração de produtos e, por meio de jogos que simulam situações reais, tenham a oportunidade de vivenciar mudanças comportamentais. O seminário ajuda o empresário a aumentar as chances de sobrevivência de seu negócio, uma vez que cresce a competitividade.

Para isso, oferece carga horária técnico-científica e de desenvolvimento intelectual, composta de teorias administrativas, econômicas e contábeis, que permite desenvolver noções teóricas fundamentais para o exercício de atividades empresariais, seja em micro, pequeno, médio ou grande empreendimento. Os alunos têm acesso, ainda, por meio de uma rede integrada, a elementos de como funciona o mercado e como se dá a disputa por uma fatia deste. Isto permite aos participantes se destacarem em um universo de muitos outros empresários que compõem o exército de mão-de-obra mercado afora.

Porém, a questão intrigante era se na prática ocorre mudança de perfil comportamental nos participantes deste tipo de treinamento, que está baseado nas implicações da vivência empresarial. Ressaltamos, ainda, a importância da avaliação de um treinamento específico que, na visão da pesquisa, é o mais relevante nesta linha de pensamento.

A grande dificuldade era como identificar essa eficácia, uma vez que necessitávamos de pesquisas que permitissem esse tipo de aferição. A pesquisa do SEBRAE-AP sobre os impactos de transformação comportamen-

tal nos participantes do EMPRETEC 2010, realizada nos anos de 2011 e 2012, tornou possível esse diagnóstico.

A ideia preponderante da pesquisa, e que se encontra fundamentada na escola Intraempreendedora, que tem em [Dornelas \(2002\)](#) um dos seus principais teóricos, é a de que qualquer indivíduo pode aprender o que é ser um empreendedor de sucesso sem que para isso apresente fatores intangíveis de personalidade e de comportamento.

Tal argumentação ficou evidente a partir dos dados coletados junto aos que participaram do treinamento EMPRETEC - um crescimento de 97,2% no número de empresas abertas e de 76,4% no número de empresas formalizadas, num período de dois anos.

Depreendem-se da pesquisa do SEBRAE percepções contundentes como os benefícios causados pela introdução do processo de convivência e relacionamento intra-grupal para o bom funcionamento de uma empresa, por auxiliar na tomada de decisões como também no reconhecimento das consequências de uma decisão tomada de forma equivocada, o que deixa no participante um censo de responsabilidade e a noção da dimensão, em sua vida empresarial, das consequências de uma decisão menos qualificada.

A taxa de “mortalidade zero” deste grupo durante os dois anos de pesquisa chama a atenção, em particular, pelo fato de não ter ocorrido em nenhuma das pesquisas sobre mortalidade e natalidade de empresa realizadas pelo SEBRAE-AP desde que estas passaram a ser elaboradas.

Constatou-se também a mudança ocorrida quanto à forma dos participantes perceberem o empreendedorismo após a experi-



ência vivenciada durante o treinamento, comprovada pelo aumento do número de empresas formalizadas, conforme demonstrado na pesquisa de acompanhamento. Essa consistência deve ser destacada e é compatível com a posição do professor Josir Simeone Gomes, citado por [Kopschitz \(2004, p. 01\)](#), que entende que solidificar uma empresa, em particular uma de pequeno porte, no mercado “pode ser apenas uma questão de planejamento, pelo menos esta é a base para sustentá-la”. O principal problema estaria na falta de conhecimento para implantar, controlar e avaliar o desempenho do projeto e na falta de capacitação gerencial.

Pelos resultados obtidos com as análises dos dados desta pesquisa, podemos propor que o treinamento empresarial EMPRETEC atinge seu objetivo de estimular o empreendedorismo nos participantes, não importando a área em que estudem, mas sim o estímulo que obtém a empreender, fazendo-o com sucesso. De igual modo, é convincente a hipótese de que os alunos que participam desse tipo de treinamento têm mais propensão a empreender que pessoas que não participam. Até mesmo os de outras formações não voltadas para o empreendedorismo, os que não têm tanta iniciativa, ou pró-atividade, mesmo aqueles que não sabem trabalhar em equipe, ou não sabem ouvir, que não têm nenhuma ideia brilhante, ou que não se destacaram na escola, ou na faculdade, mas que ao participarem de treinamentos como o EMPRETEC familiarizam-se com conceitos e prática simulada que tendem a se tornar diferenciais importantes para a busca de oportunidades no mercado, seja como empregadores ou como empregados.

Ainda pelo EMPRETEC ser um treinamento com vivência de atividades empresariais, contendo conceitos, regras e critérios organizacionais, como todos os treinamentos empresariais com objetivo na formação de empreendedores, o artigo contribui para uma avaliação favorável do treinamento em estudo, enquanto importante ferramenta de treinamento e desenvolvimento de empreendedores, e aponta no sentido de que tais métodos poderiam ser usados com maior frequência em cursos de graduação e formação de executivos não só no Amapá como em todo o Brasil.

## REFERÊNCIAS

- DORNELAS, J.C.A. **Só coragem não basta:** para buscar oportunidades as pessoas não precisam ter um dom especial, 2002. Disponível em: <<http://www.stratusbr.com/BR/empreendedor.artigo.asp>>. Acesso em: 05 out. 2012.
- FILION, L. J., BOURION, C. (Eds.). Les représentations entrepreneuriales. In: **Revue Internale de Psychosociologie**, Paris: Éditions ESKA, p. 13-43, 2008.
- \_\_\_\_\_. From Entrepreneurship to Entrepreneurology. In: Usasbe Annual National Conference, 1999, California. **Proceedings...** Winsconsin: Usasbe, 1997.
- \_\_\_\_\_. O Empreendedorismo como Tema em Estudos Superiores. **Empreendedorismo, Ciência, Técnica e Arte**. Brasília: CNI/IEL Nacional, 1999, p. 13-43.
- FREUD, S. **Cinco lições de Psicanálise**. São Paulo: Abril Cultural, 1978.
- HARTMAN, A. **Avaliação da cultura intra-empresarial:** desenvolvimento e teste de uma metodologia. 2006. 380 f. Dissertação (Mestrado), Programa de Pós-Gradua-

ção em Engenharia de Produção, Departamento de Engenharia de Produção (PPGEP), Universidade Tecnológica do Paraná, Ponta Grossa, Maio: 2006.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 2002.

KOPSCHITZ, Izabel. Como manter saudável a empresa de pequeno porte. **Jornal O Globo**. Rio de Janeiro, caderno Boa Chance, 29 de fev. 2004.

MAGALHÃES, M. L.; BORGES A. J. E. Auto e hetero-avaliação no diagnóstico de necessidades de treinamento. **Estudos de Psicologia**, v. 6, n. 1, p. 33-50, 2001.

McCLELLAND, D. C. **A sociedade competitiva: realização e progresso social**. Rio de Janeiro: Ed. Expressão e Cultura, 1972.

\_\_\_\_\_. **The achieving society**. New York: The Free Press, 1961

ORLANDELI, R. **Um jogo de empresas envolvendo cadeia logística: Game F61 - Um enfoque educacional**. Dissertação de Mestrado em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina, 2001.

PORTELA, J. et al. **Micro Empreendedorismo em Portugal (2008)**. PROEFDS-Medida 4.2.2.1 – Estudo e Investigação Projecto nº 87/ 2006.

SALAS, E.; CANNON-BOWERS, J. The science of training: a decade of progress. **Annual Review of Psychology**, v. 52, p. 471-499, 2001.

SAY, J. B. **Tratado de Economia Política**. São Paulo: Abril, 1983.

SCHUMPETER, J. A. **Capitalism, Socialism and Democracy**. New York Harper Perennial, EUA, 1976.

SOUZA, E. C. L.; FRACASSO, E. **Empreendedorismo: conceitos, abordagens, construção de escalas de mensuração**. 2006.

SOUZA, E. C. L. Empreendedorismo: da Gênese à Contemporaneidade. In: **EGEPE- Encontro de Estudos sobre Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, Curitiba, 4, p.134-146, 2005.

TOMECKO, J. Competency-based economies: GTZ and self-sustained small enterprise development. **Small Enterprise Development**. v. 3, n. 2, p. 03-06, 1992.

VERGARA, S.C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

License information: This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Artigo recebido em 19 de agosto de 2015.

Avaliado em 29 de setembro de 2015.

Aceito em: 06 de outubro de 2015.

Publicado em 16 de novembro de 2015.

#### Como citar este artigo (ABNT):

COSTA, Robson Antonio Tavares. A importância do treinamento empresarial para a formação de empreendedores: um estudo com base no EMPRETEC-AMAPÁ. **Estação Científica (UNIFAP)**, Macapá, v. 5, n. 1, p. 69-83, jan./jun. 2015.